



Ausbildungsabbrüche in der Pflege

Zu hohe Anforderungen oder zu schwache Schüler?

Diese Publikation wurde am 15.06.2023 unter dem Titel „Ausbildungsabbrüche in der Generalistischen Pflegeausbildung: Sind die gestellten Anforderungen an die Auszubildenden zu hoch oder sind die heutigen Pflegeschüler weniger leistungsstark?“ an der Hochschule Fresenius als Seminararbeit im Rahmen des Masterstudiums Bildung, Management und Führung (M. A.) eingereicht und angenommen.

Empfohlene Zitierweise

Röttger, Tanja (2024). Ausbildungsabbrüche in der Pflege: Zu hohe Anforderungen oder zu schwache Schüler? In: Bildung-Mensch-Medien 2024. <https://bildung.hypotheses.org/...> (Datum des Zugriffs).

Kontakt: Tanja Röttger

✉ roettger.tanja@stud.hs-fresenius.de

CC BY NC ND – Tanja Röttger, 2024



Dieser Beitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz verfügbar. Der Download und die Weitergabe dieser Publikation unter Nennung des Namens und der Quelle ist ausdrücklich erwünscht. Jegliche Bearbeitung oder kommerzielle Nutzung des Inhalts ist ausgeschlossen. <https://creativecommons.org/licenses/>

Impressum

Herausgabe: Wissenschaftsblog „Bildung – Mensch – Medien“ <https://bildung.hypotheses.org>
Redaktion: Prof. Dr. Dipl.-Ing. Birgit Spies <https://www.prof-birgit-spies.de>
Titelbild: #2149040256 | freepik.com
Cover: Anja Lindenberg

**Ausbildungsabbrüche in der Pflege:
Zu hohe Anforderungen oder zu schwache Schüler?**

von Tanja Röttger

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	4
2	Einleitung / Relevanz	4
3	Reform der Pflegeausbildung	5
3.1	Veränderungen in der Pflegeausbildung.....	5
3.2	Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung als Pflegefachfrau / Pflegefachmann.....	8
4	Ausbildungsabbrüche in der Ausbildung zur Pflegefachkraft	8
4.1	Migranten in der Pflegeausbildung.....	9
4.2	Zahlen aus den bisher verfügbaren Erhebungen und Statistiken.....	10
4.3	Aktuelle Zahlen aus dem Pflegeschulungszentrum Rendsburg.....	11
4.4	Gründe aus den bisher verfügbaren Erhebungen und Statistiken.....	12
5	Auswirkungen der Abbruchzahlen auf den Mangel an Pflegefachkräften	14
6	Ausblick / Fazit.....	15
7	Literaturverzeichnis.....	17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung I

Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). *Handreichung für die Pflegeausbildung am Standort Schule*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/187142/3cd33e0f04aba6eb61a75e6fe31dad4e/handreicherung-fuer-die-pflegeausbildung-am-lernort-pflegeschule-data.pdf> (10.03.2023).

1 Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel und die Reform der Pflegeausbildung hat die Bundesregierung veranlasst eine Ausbildungsinitiative zu starten, mit dem Ziel, diesem bestehenden Mangel entgegen zu wirken. Die momentan vorliegenden Zahlen zu Ausbildungsstarts und Ausbildungsabbrüchen sind je nach zu Grunde liegender Quelle sehr unterschiedlich, zeigen bisher jedoch nicht den gewünschten Erfolg, da die Abbruchquote als sehr hoch beziffert wird. Vergleicht man die angegebenen Zahlen mit der Realität (beispielhaft an einem Pflegeschulungszentrum), dann ist das Ergebnis erschreckend.

Interessant und wichtig ist es die Abbruchgründe zu erfassen, um darauf entsprechend reagieren zu können.

Dazu fehlt momentan eine aktuelle Datenlage, da die ersten Ausbildungen nach der Reform erst in diesem Jahr beendet werden und aktuelle Zahlen und Abbruchgründe wahrscheinlich dann in den nächsten Jahren zur Verfügung stehen werden. Da die Ausbildungsrichtlinien reformiert wurden, aber sich die Basis in den berufspraktischen Einrichtungen nicht verändert hat, werden die Abbruchgründe, meiner Ansicht nach, identisch bleiben, solange sich die Grundeinstellung zur Ausbildung im pflegerischen Bereich nicht verändert.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit habe ich auf personenspezifische Sprachformen verzichtet, die Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter. Weiterhin benutze ich die Bezeichnung Auszubildende oder auch Schüler, da im allgemeinen Sprachgebrauch innerhalb einer Pflegeschule beide Varianten geläufig sind und genutzt werden.

Schlüsselwörter

Generalistische Pflegeausbildung, Ausbildungsabbruch, Migration, Gründe Ausbildungsabbruch, Reform der Pflegeausbildung

2 Einleitung / Relevanz

Bereits vor der Zusammenlegung der seit Jahrzehnten vorhandenen drei Pflegeausbildungen Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege, und der damit stattgefundenen weitgreifenden Ausbildungsreform im Jahr 2020 konnte beobachtet werden, dass es Ausbildungsjahrgänge gab, in denen vermehrt Schüler die Pflegeausbildung in unserem Pflegeschulungszentrum abbrachen. Diese Ausbildungsabbrüche haben sich, meines Erachtens nach, noch gesteigert. Die Zahl der Auszubildenden ist bereits seit Jahren ins-

gesamt rückläufig, so dass manche Ausbildungskurse nur noch mit 10-14 Schülern gestartet werden, v.a. beim Ausbildungsbeginn im April, so dass einige Schulträger auf die Kursstarts im Frühjahr gänzlich verzichten (vgl. IBAF gGmbH. Schulverwaltungsprogramm Easy soft).

Zunehmend kann ich beobachten, dass Auszubildende von einem Tag auf den anderen vom Unterricht fernbleiben, ohne sich in der Pflegeschule oder dem praktischen Ausbildungsträger abzumelden.

Im Verlauf der Ausbildungszeit häufen sich meiner Ansicht nach ebenfalls die Fälle, in denen die Pflegeschüler ihre Ausbildung abbrechen, teilweise sogar nach zwei erfolgreichen Ausbildungsdritteln. Die Gründe für diese Ausbildungsabbrüche sind meist nur schwer für die Pädagogen nachvollziehbar. Bei einigen wenigen sind es sicherlich die unzureichenden Leistungen, die erbracht wurden. Bei den meisten musste ich feststellen, dass private Gründe, mangelnde Ausbildungsbegleitung in den praktischen Einrichtungen und Frustration / Resignation über den Arbeitsalltag die angegebenen Gründe waren. Trotz eines Kursleitersystems, regelmäßigen Besuchen und Betreuung in den Einrichtungen und verschiedenen Möglichkeiten der Schüler, bei Problemen mit ihrer Kursleitung Kontakt aufzunehmen, sind diese Ausbildungsabbrüche, meiner Meinung nach, anscheinend nicht aufzuhalten.

Dieser Negativtrend sollte, meines Erachtens nach, dringend gestoppt werden, da es in Deutschland besonders in der Pflegebranche einen erheblichen Mangel an Fachkräften gibt. Aktuelle Zahlen dazu liegen noch nicht vor, aber der Deutsche Pflegeerrat veröffentlichte einen Rückgang bei den Auszubildenden um sieben Prozent, das sind ca. 4.000 Auszubildende weniger im Zeitraum 2021 / 2022 (vgl. Deutscher Pflegeerrat, 04/2023).

Um hier als Pflegeschule entgegenwirken zu können, müssen die Zusammenhänge beleuchtet werden, die Gründe für einen Ausbildungsabbruch eliminiert und entsprechende Maßnahmen gegen den Abbruch ergriffen werden.

3 Reform der Pflegeausbildung

3.1 Veränderungen in der Pflegeausbildung

Die Reform der Pflegeausbildung wurde im Pflegeberufegesetz seit 2019 (Inkrafttreten 01.01.2020) bundeseinheitlich geregelt, und dies betraf u.a. die Ausbildungszeit, die Ausbildungsstunden und die didaktischen Grundzüge der Ausbildung. Die Regelausbildungszeit beträgt drei Jahre, mit 2.100 theoretischen und 2.500 berufspraktischen Stunden, in verschiedenen, festgelegten Settings der Pflege. In der Theorie gibt es nunmehr keine Fächer oder Lernfelder mehr, dies ist in der Generalistischen Pflegeausbildung

der Kompetenzorientierung gewichen. Ziel ist es, mit dieser Ausbildung Menschen für eine ganzheitliche, prozessorientierte Pflege zu qualifizieren, die sie an allen Menschen, egal ob Kinder, alte Menschen, Jugendliche, ... durchführen können. Dabei sollen ihnen, die für diesen Beruf wichtigen Kompetenzen handlungsorientiert vermittelt werden, um eine nahe Pflegerealität aufzuzeigen (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung – Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule, 2021).

Neben der Veränderung der Lerninhalte und der Fachbereiche hat sich mit der neuen Ausbildung auch die Finanzierung geändert. Diese erfolgt jetzt nach dem Umlageverfahren und ausbildende Einrichtungen profitieren davon (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021).

Der theoretische und fachpraktische Unterricht findet in Blockform an staatlich anerkannten Pflegeschulen und die berufspraktische Ausbildung in Einrichtungen der Akut- bzw. Langzeitpflege, u.a. in unterschiedlichen Fachbereichen von Krankenhäusern (v.a. Kinderstation, Urologie, Chirurgie...), stationären Pflegeeinrichtungen, Wohngruppen, Hausgemeinschaften, Psychiatrien und ambulanten Pflegediensten statt. Auch ist es möglich mit einem dualen Studium den Beruf der Pflegefachfrau / des Pflegefachmanns zu erlernen (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021). Dies befindet sich nach meinen Erkenntnissen noch im Aufbau und wird meist weniger in ländlichen Strukturgebieten angeboten, da die Wege zwischen den (bisher) vorhandenen Studienorten und praktischen Ausbildungseinrichtungen meist sehr weit sind.

Die theoretischen Lerninhalte werden über ein kompetenzorientiertes Curriculum vermittelt, das je nach Bundesland, von jeder Pflegeschule selbst, mit eigenen Schwerpunkten und didaktischen Konzepten, erstellt und bei der jeweiligen Aufsichtsbehörde eingereicht wurde. Nur wenige Bundesländer, u.a. Bayern und Sachsen-Anhalt, haben ein zentrales, bindendes Curriculum für ihre Pflegeschulen erstellt (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019).

Wie bereits erwähnt, wurden Fächer- und Lernfeldgliederungen durch fünf Kompetenzbereiche ersetzt, jeder Kompetenzbereich wurde mit einer zu erteilenden Stundenzahl hinterlegt (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung – Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule, 2021).

Kompetenzbereich	Gesamt
KB I – Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren	1.000 Std.
KB II – Kommunikation und Beratung personen- und situationsbezogen gestalten	280 Std.
KB III – Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten	300 Std.
KB IV – Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen	160 Std.
KB V – Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen	160 Std.
Stunden zur freien Verteilung	200 Std.
Gesamtsumme:	2.100 Std.

Abbildung 1

Tabelle der Kompetenzaufteilung mit den hinterlegten Stunden lt. Pflegeberufegesetz (Bundesinstitut für Berufsbildung – *Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule*, Seite 24, 2021)

Diese Umstellung von einer allgemeinbildenden Schule mit Fächerstrukturierung, auf die Kompetenzorientierung, stellt meines Erachtens nach für viele Lernende eine zusätzliche Herausforderung dar und benötigt aus meiner Erfahrung heraus eine geraume Zeit. So konnte ich beobachten, dass erst kurz vor Ende der Ausbildungszeit diese neue Struktur auch in den Gesprächsalltag der Auszubildenden Einzug gehalten hat.

Eine weitere, gravierende Veränderung für Pflegeschüler stellt die Notengebung und die Vornotenfindung dar. Dieses wird nur z.T. durch das Bundesgesetz geregelt, da nur eine Zwischenprüfung festgeschrieben ist, die anderen Notenfindungen werden dem jeweiligen Bundesland bzw. den Pflegeschulen überlassen (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung – *Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule*, 2021). In dem Curriculum meines Bildungsträgers finden z.B. nach jedem Theorieblock verschiedene kompetenzorientierte Leistungsüberprüfungen statt, die dann als Vornoten in die Jahreszeugnisse einfließen (IBAF gGmbH. *Curriculum für die Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann*, 2019 – 2022).

Die meisten Pflegeschulen, so auch die, an der ich tätig bin, organisieren ihre Kurse nach dem Kursleitersystem, dies bedeutet, dass eine Lehrkraft die Organisation und Verantwortung für einen Ausbildungskurs übernimmt und auch für die Auszubildenden den Hauptansprechpartner darstellt.

3.2 Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung als Pflegefachfrau / Pflegefachmann

Das Pflegeberufegesetz für die Generalistische Ausbildung sieht folgende Zugangsvoraussetzungen für potentielle Auszubildende, lt. §11 und § 12, vor:

- ➔ mittlerer Schulabschluss oder gleichwertiger anerkannter Schulabschluss
- ➔ Hauptschulabschluss oder gleichwertiger anerkannter Schulabschluss mit
 - ↳ einer zusätzlichen zweijährigen, erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung
- oder
- ↳ einer erfolgreich abgeschlossenen Helfer-, Assistenz-, Krankenpflegehelfer-, oder Altenpflegehelferausbildung nach dem jeweiligen Landesrecht
- ➔ Zehnjährige allgemeine Schulbildung
- ➔ andere Helfer- und Assistenzberufe können auf Antrag eine Zugangsberechtigung erhalten (entscheidet die jeweilige Landesbehörde)

(vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung – Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule, 2021).

4 Ausbildungsabbrüche in der Ausbildung zur Pflegefachkraft

Seit der Pflegeberufereform 2020 haben sich die Erwartungen, die an die Lernenden gestellt werden, sehr stark verändert, und mit den gestiegenen Anforderungen in einer gesamten Ausbildung, mit gleichbleibender Ausbildungszeit, hat sich der Anspruch und der Druck, der auf den Pflegeschülern lastet, verstärkt.

Die Auszubildenden in der Pflege müssen nun die Lerninhalte (wenn auch teilweise exemplarisch) von vormals drei Pflegeberufen erlernen und werden in der Praxis in verschiedenen, häufig für sie fremden Settings eingesetzt, d.h. sie müssen sich auf andere, neue Fachbereiche u.a. Krankenhaus, Pädiatrie, Psychiatrie und ambulante Pflege / stationäre Langzeitpflege, einstellen. Dieser permanente Wechsel der praktischen Ausbildungseinrichtungen und damit verbunden auch eine Anleitung durch immer wieder neue Praxisanleiter, erfordert meines Erachtens nach, ein hohes Maß an Leistungs- und Anpassungsfähigkeit, sowie Flexibilität von den Pflegeschülern.

Diese Kompetenzen werden auch von der steigenden Anzahl der Migranten erwartet, die den Weg in die Ausbildung wählen, um mit einer abgeschlossenen Pflegefachkraftausbildung den „Bleibe- Status“ zu erlangen. Viele von ihnen, die bei uns in der Schule die Ausbildung durchführen, sind trotz Deutschkenntnissen Stufe „B2“ (lt. Prüfungsunterlagen) kaum in der Lage, dem fachspezifischen Unterricht zu folgen und somit den

anspruchsvollen Aufgaben in der Berufspraxis gerecht zu werden (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 70).

4.1 Migranten in der Pflegeausbildung

Die steigende Anzahl von Migranten in der Pflegeausbildung, hat in der Vergangenheit gezeigt, dass dieses Schülerklientel einer besonderen Förderung und Unterstützung bedarf, damit die von ihnen gewählte Ausbildung zu einem Erfolg werden kann. Untersuchungen haben ergeben, dass die Pflegeausbildung eine enorme Herausforderung darstellt, unabhängig von der Zeit, die Migranten bereits in Deutschland verbracht haben. Mit Hilfe des Forschungsprojektes „Transitionen in die Pflege“, soll der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Pflegeausbildung erleichtert und unterstützt werden (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 68). Im Rahmen dieses Projektes wurde festgestellt, dass die Pflegeausbildung in Deutschland nicht auf Menschen mit Migration eingestellt ist und deren Anforderungen und Bedürfnissen nicht gerecht wird. Dies ist umso erstaunlicher, da Deutschland aktiv weltweit um Pflegekräfte wirbt, um den Fachkräftemangel zu beseitigen. Aus diesem Dilemma heraus, entwickelte die Arbeitsgruppe ein pädagogisches Konzept mit folgenden Zielen:

- ➔ absolvieren eines Praktikums in der Pflege, das ein positives und reales Berufsbild zeigt
- ➔ die praktische Ausbildung soll gut und positiv starten
- ➔ Auszubildende sollen besser auf belastende Situationen vorbereitet werden und Kompetenzen zur Bewältigung dieser erlangen
- ➔ der Unterricht an den Pflegeschulen soll auf die sprachlichen Herausforderungen eingehen und Hilfestellung leisten

(vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 69)

Häufig fehlt es an niederschwelligen Angeboten zur Information zum Pflegeberuf oder an den Möglichkeiten ein Orientierungspraktikum durchzuführen, da diese potentiellen Pflegeschüler die allgemeinbildende Schule aufgrund ihres Alters nicht mehr besuchen. Auch zeigte sich, dass die Einrichtungen der berufspraktischen Ausbildung auf die Anforderungen und den Unterstützungsbedarf von Migranten nicht eingestellt sind. Gerade der (fach-) sprachliche Bereich wird hier als großes Problem angesehen, da zu der allgemeinen sprachlichen Kompetenz noch die komplexe Fachsprache hinzukommt, was für alle Auszubildende, auch die muttersprachlich deutschen Schüler, eine Herausforderung bedeutet. Stellt doch bereits eine allgemeine Kommunikation mit den zu Pflegenden, v.a. älteren Menschen, ein Problem dar (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 70).

Als Schlüsselqualifikation hat das Projektteam die sprachlichen Kenntnisse benannt, da hierbei festgestellt wurde, dass die Sprachzertifikate nicht den Anforderungen des Pflegeberufes entsprechen. Diese Defizite können allerdings nicht im Rahmen der theoretischen Ausbildungszeiten behoben werden, da damit der zeitliche Rahmen der Ausbildung gesprengt werden würde (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 70).

Nachfolgend möchte ich nun Zahlen zu Ausbildungsabbrüchen aus den bisher vorhandenen Erhebungen anführen.

4.2 Zahlen aus den bisher verfügbaren Erhebungen und Statistiken

Die Pflegeberufereform besteht nunmehr seit drei Jahren und die ersten Ausbildungsjahrgänge sind bzw. werden in diesem Jahr zu Ende gehen. Einige Gremien, u.a. der Deutsche Pflegerat oder der Bundesverband „Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe“, haben sich zu den bisherigen Ausbildungsgängen und Zahlen geäußert, von ihren Rückmeldungen aus den Bildungseinrichtungen und von den Pflegeschülern berichtet (vgl. Vogler & Drude, 2023/04, S. 63). Es hat sich gezeigt, dass die Pflegeauszubildenden eine hohe Lernbereitschaft und Motivation mitbringen und sich auch gut auf die geänderten Strukturen und Inhalte einstellen können (vgl. Vogler & Drude, 2023/04, S. 63).

Am 31.12.2021 befanden sich 105.006 Schüler in der Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann. Im Jahr 2021 haben 61.458 Menschen diese Ausbildung begonnen, damit erhöhte sich die Ausbildungsquote um 7% im Vergleich zum Vorjahr. Weiterhin sind ca. $\frac{3}{4}$ der Auszubildenden weiblich (45.750), das ist eine Quote von 74% (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung 135, 29.03.2022).

Zahlen zu den Abbruchquoten sind sehr gefragt, da die Bundesregierung mit der Ausbildungsreform eine Initiative gegen den Fachkräftemangel in der Pflege gestartet hat, und deren Erfolg an den Ergebnissen aus den erhobenen Zahlen gemessen wird. Es wurden in den vergangenen Wochen und Monaten viele Zahlen zu dieser Ausbildungs-offensive und den Schulabbrüchen veröffentlicht, die sich teilweise widersprechen. So geht nicht klar daraus hervor, ob die Zahlen gestiegen oder gleichgeblieben sind. Dies ist, meiner Meinung nach, wahrscheinlich auch dem Umstand geschuldet, dass sich die Mehrzahl der Ausbildungsstarts im Jahr 2020 in den Monaten September und Oktober befanden, und diese Kurse ihre Ausbildungen aktuell noch nicht beendet haben.

So berichtet u.a. der Geschäftsführer der Akademie der Gesundheit Berlin / Brandenburg, Jens Reinwardt, von einer Abbruchquote von 30%. Er beziffert die Ausbildungszahlen in Deutschland mit zurzeit 190.000 Pflegeschülern, einer Abbruchquote von 30%,

wobei sich herauskristallisiert, dass zwischen 15% und 20% der Pflegeschüler die Ausbildung während des ersten Ausbildungsjahres verlassen (vgl. Bibliomed-pflege.de, Pflegeausbildung – Hohe Abbrecherquote zu Ausbildungsbeginn, 10.09.2021).

Dagegen äußerte sich Brandenburgs Gesundheitsministerin Ursula Nonnemacher positiver und präsentierte der Öffentlichkeit eine Abbruchquote in der Generalistischen Ausbildung von 15,4% (vgl. Bibliomed-pflege.de, Pflegeausbildung – Hohe Abbrecherquote zu Ausbildungsbeginn, 10.09.2021).

Die Bundespflegekammer zeigt ebenfalls eine hohe Abbruchquote von Pflegeauszubildenden auf und hat diese mit der Vor-Pandemie Zeit verglichen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl angestiegen ist und bei 28% liegen würde. Dies bestätigte die Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerates Christine Vogler (vgl. aerzteblatt.de, Immer mehr Auszubildende brechen Pflegeausbildung ab, 29.01.2021)

Trotz steigender Ausbildungszahlen bleibt die Abbruchquote weiterhin sehr hoch, sie liegt je nach Studie zwischen 20% und 30% (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung 135, 29.03.2022). Dazu möchte ich im Folgenden die Zahlen aus einem Pflegeschulungszentrum darstellen, um die Dramatik, die in dieser hohen Abbruchquote liegt, zu unterstreichen.

4.3 Aktuelle Zahlen aus dem Pflegeschulungszentrum Rendsburg

Nehme ich nun die Zahlen der Generalistischen Pflegeausbildung aus dem Pflegeschulungszentrum Rendsburg als Beweise zur Hand, so bestätigen sich die Ergebnisse aus den verschiedenen Studien. Teilweise sind die Abbruchzahlen noch gravierender, als in den bundesweiten Statistiken angegeben.

Damit die Kurse weiterhin finanziell rentabel bleiben, wird versucht, beim Ausbildungsstart mit bis zu 32 Pflegeschülern zu beginnen, da durch die hohe Fluktuation meist nach einem Jahr nur noch 20 – 25 Auszubildende verbleiben.

Dies wird, meines Wissens, nach in allen Pflegeschulen so, oder ähnlich gehandhabt, da ansonsten die Wirtschaftlichkeit nicht mehr gegeben ist und Pflegeschulen finanziell nicht von den Ländern getragen werden, anders als z.B. die allgemeinbildenden Schulen.

Ausbildungs-kurs	Schülerzahl zu Aus-bildungsbeginn	aktuelle Schülerzahl (Juli 2023)	Abbruchquote in Prozent
Gen 01	28 (10/2020)	16	42,85%
Gen 02	24 (04/2021)	11	54,17%
Gen 03	29 (10/2021)	18	37,93%
Gen 04	17 (04/2022)	13	23,53%
Gen 05	32 (10/2022)	23	28,13%
Gen 06	9 (04/2023)	9	0%

Daten aus dem Schulverwaltungsprogramm Easysoft
(vgl. IBAF gGmbH. Schulverwaltungsprogramm Easy soft)

Meiner Meinung nach spiegeln die exemplarischen Zahlen aus dem Pflegeschulungszentrum Rendsburg die Realität in der Pflegeausbildung wieder. Rechnet man hier die durchschnittliche Abbruchquote aus, so liegt diese bei 31,10% und damit sogar noch etwas über der Zahl des Deutschen Pflegerates (vgl. aerzteblatt.de, Immer mehr Auszubildende brechen Pflegeausbildung ab, 29.01.2021).

Ein wichtiger Schritt ist es nun, herauszufinden, warum Pflegeschüler ihre Ausbildung in einer so großen Zahl abbrechen, um darauf als Pflegeschulungszentrum reagieren und gegensteuern zu können.

4.4 Gründe aus den bisher verfügbaren Erhebungen und Statistiken

Es ist nun interessant zu beleuchten, warum Pflegeschüler in einem so hohen Maße ihre Ausbildung abbrechen bzw. früher beenden, obwohl die verbliebenen, befragten Auszubildenden von einer hohen Zufriedenheit sprechen (vgl. Reiber; Reuschenbach & Wochnick, 2023/02, S. 67).

Eine sehr umfangreiche, deutschlandweite Erhebung zu dieser Thematik, auf die ich mich hier schwerpunktmäßig beziehen möchte, hat die Abbruchgründe von Auszubildenden in der Pflege nach Überpunkten kategorisiert: (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S. 15ff)

Zu den persönlichen Gründen eines Ausbildungsabbruchs in der Pflege wurden hierbei folgende Ergebnisse erfasst:

Sehr häufig gaben Auszubildende die finanziellen Belastungen und familiäre Verpflichtungen an, die zu einem enormen Stress beitragen, v.a. bei Auszubildenden mit Kindern führten die Kinderbetreuungskosten zu finanziellen Engpässen. Andere Auszubildende

gaben die erhöhten Kosten für den Lebensunterhalt und Fahrtkosten an, die dazu führten, dass sie neben der Ausbildung noch einen Zweitjob annehmen mussten. Hinzu kamen für viele, dass die Vorstellungen vom Pflegeberuf sich in der Realität nur wenig bis überhaupt nicht abbilden ließen, was zu Zweifeln und Krisen führte. Weitere persönliche Faktoren hingen mit dem Eintrittsalter, der sozialen Stellung, Verpflichtungen, kulturellen Herkunft, Sprachdefiziten, Geschlecht, Gesundheit (psychisch wie auch physisch) und dem negativen Bild des Berufes zusammen. Pflegeschüler äußerten vermehrt, dass sie von dem Beruf enttäuscht wären und der Arbeitsalltag die Frage aufgeworfen habe, ob diese Entscheidung für sie die richtige gewesen sei (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S. 15-18).

Erschreckend ist meines Erachtens, dass die Studien ergeben haben, dass häufige Auslöser für den Abbruch die berufspraktischen Einsätze waren, da die Schüler sich nur unzureichend darauf vorbereitet fühlten und nicht den dort gestellten Anforderungen gerecht werden konnten. Dies war ebenfalls eng mit Versagensangst verbunden. Bei Nachfragen äußerten die Auszubildenden, dass sie nur wenig Hilfestellungen, Rückmeldungen und Lernbegleitung in der Praxis erhalten hätten und dies wiederum zu Bedenken führte, das Ausbildungsziel überhaupt erreichen zu können. Auch das Arbeiten im Team, das Leistungsniveau, das hohe Arbeitspensum und der damit eintretende Rollenkonflikt bestärkte die Pflegeschüler, ihre Ausbildung zu beenden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S. 15-18).

Die im Bericht des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Grunde gelegten Studien zeigten ebenfalls eine Geschlechterverteilung, so brachen v.a. männliche, jüngere Auszubildenden ihre Ausbildung ab und dies meist bereits im ersten Ausbildungsjahr (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S. 15-18).

Ein weiterer ausschlaggebender Punkt für einen Ausbildungsabbruch stellen ausbildungsbedingte Gründe dar, die von den Befragten angeführt wurden:

Hier wurden lt. der Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung am häufigsten die negativen Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich, der ungenügende Theorie – Praxis – Transfer, das sehr hohe Arbeitsaufkommen und die mangelnde inhaltliche bzw. berufspraktische Gestaltung der Ausbildung als Gründe für einen Ausbildungsabbruch aufgeführt. Gerade auf der berufspraktischen Ebene fehlte den Pflegeschülern der freundliche Umgang im Team, die Anleitung und die fehlende Vermittlung von wichtigen Kompetenzen. Hinzu kam, dass sich viele Auszubildende nicht erwünscht fühlten und als Arbeitskraft und nicht als Lernende gesehen wurden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.18).

Durch den Pflegekräftemangel, der sich in allen Settings dieses Berufes widerspiegelt, wurden Praxisanleitungen nicht oder nur spärlich durchgeführt, teilweise konnte kein gutes Teamverhältnis zwischen Praxisanleiter und Schüler hergestellt werden oder es erfolgten nicht den Leistungen entsprechende Beurteilungen. Insgesamt fühlte sich ein Großteil der Pflegeauszubildenden gestresst und überarbeitet, und dies schon im Verlauf der ersten berufspraktischen Einsätze (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.18).

Diese sehr gravierenden Gründe, die zu einem Abbruch der Pflegeausbildung führen, können meines Erachtens nach, relativ zügig behoben werden, führen aber unbeachtet zu beachtlichen Folgen für den gesamten Berufszweig.

5 Auswirkungen der Abbruchzahlen auf den Mangel an Pflegefachkräften

Die Abbruchquoten werden je nach Quelle, die zugrunde gelegt wird, mit ca. 27% angegeben, dies unterscheidet sich auch nicht wesentlich zu den Zahlen im internationalen Vergleich (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.5).

Diese hohe Quote an Schülern, die ihre Ausbildung nicht beenden, verursacht erhebliche Kosten bei den Trägern der berufspraktischen Ausbildung und bei den Pflegeschulen, da die frei werdenden Ausbildungsplätze häufig nicht mehr besetzt werden können (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.5). Gerade durch das Umlageverfahren der Finanzierung ist es, meiner Ansicht nach, für die Pflegeeinrichtungen doppelt belastend: sie verlieren einen Auszubildenden und müssen, da sie nicht mehr ausbilden einen höheren Beitrag in den Ausbildungsfond einzahlen. Zudem werden die vorhandenen Ausbildungsplätze nicht ausgelastet, was den Pflegenotstand noch vergrößert.

Für die abbrechenden Pflegeschüler ist ein vorzeitiges Ausbildungsende u.U. demotivierend, bedeutet ein persönliches Versagen und kann durch diese beiden Komponenten zu fehlenden Zukunftsperspektiven führen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.5).

Indirekt sind von diesen Ausbildungsabbrüchen auch die Gesellschaft und die Volkswirtschaft betroffen, da es den Pflegefachkräftemangel begünstigt und häufig von den abbrechenden Pflegeauszubildenden Sozialleistungen bezogen werden müssen. Positiv zu bewerten ist, dass ca. 50% der abbrechenden Pflegeschüler eine andere, duale Ausbildung beginnen und damit dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Nicht erwähnt werden in diesem Zusammenhang diejenigen Pflegeauszubildenden, die ihre Ausbildung nicht erfolgreich mit einer Prüfung beenden und / oder nicht mehr zur Prüfung antreten (dürfen) (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.5).

Die Ausbildungsinitiative des Bundes strebt eine möglichst hohe Abschlussquote in der Pflegeausbildung an, um die zunehmende, hochqualifizierte Pflege durchführen zu können. Hier ist das Ziel, dass u.a. bis zu 20% Pflegekräfte mit einem akademischen Abschluss tätig sind (Empfehlung des Wissenschaftsrates 2012). Momentan liegt diese Quote weit von den Empfehlungen entfernt, sie beträgt lediglich 1% (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021, S.6).

6 Ausblick / Fazit

Eindeutig ersichtlich wird für mich, durch die momentan vorliegenden Studien, dass sich die Pflegeschulen und die Einrichtungen der berufspraktischen Ausbildung in ihrem Verhalten gegenüber Pflegeschülern verändern und bewegen müssen. Die Zeiten sind vorbei, in denen die Pflegeschulen und Einrichtungen von Auszubildenden überrannt werden und - wie ich finde – die Auswahl der zukünftigen Pflegekräfte mit einem Hang zur Arroganz erfolgte. Als ich im Jahr 1989 meine Ausbildung als Krankenschwester begonnen habe, musste sich ein potentieller Auszubildender mindestens ein bis eineinhalb Jahre vorher an einer Pflegeschule bewerben, sich einem kritischen Auswahlverfahren unterziehen und konnte sich glücklich schätzen, einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten.

Dieses hat sich, meiner Meinung nach, bereits in den letzten Jahren, grundsätzlich verändert, was sicherlich auch dem demografischen Wandel und den geburtenschwachen Jahrgängen zu verdanken ist. Damit der Pflegeberuf weiterhin attraktiv bleibt und ein besseres Image erhält, ist es meiner Ansicht nach zwingend erforderlich, die Sorgen und Ängste der Auszubildenden aus den vorliegenden Studien zu Ausbildungsabbrüchen ernst zu nehmen und darauf aufbauend die vorhandenen Diskrepanzen zu eliminieren. Sicherlich können nicht alle Stolpersteine, die während einer Ausbildung auftreten, aus dem Weg geräumt werden, aber - meiner Ansicht nach - kann an vielen Dingen gearbeitet werden, so u.a. an der Wahrnehmung des Auszubildenden als „Lernenden“ und nicht als „billige Arbeitskraft“. Dazu gehört auch, die Anleitungen in der Praxis ernst zu nehmen, umzusetzen und ein freundliches Miteinander im Team anzustreben.

Zumindest in der Bezahlung und auch Transparenz zwischen Pflegeschulen und berufspraktischen Einrichtungen hat sich, so denke ich, schon einiges durch die Generalistische Ausbildung verändert, denn so wurde u.a. die Ausbildungsvergütung und die stattzufindenden Besuche durch die Pflegeschulen in den Einrichtungen gesetzlich einheitlich geregelt (vgl. Bundesministerium der Justiz, 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung – Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule, 2021).

Die Bewerberrealität zeigt im Pflegeschulungszentrum Rendsburg, und ich denke, da spreche ich für alle Pflegeschulen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in steigender Zahl in die Pflegeausbildungen streben werden. Diese Tendenz ist jetzt schon ersichtlich, da häufig durch die Ausbildung und die Tätigkeit in der Pflege ein Bleibestatus erlangt wird (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 68-71). Einige Pflegeschulen haben sich bereits darauf eingestellt und bieten fachsprachlichen Deutschunterricht an. Leider ist dieses aber immer noch vom Engagement der einzelnen Schulleitungen, Lehrenden und Praxisanleitern abhängig (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 70).

Ein wichtiger Schritt wäre hier, den Lehrenden an den Pflegeschulen, ebenso wie den Praxisanleitungen in den Einrichtungen, Fort- und Weiterbildungen zum Umgang mit Mehrsprachlichkeit anzubieten, um diesem Schülerklientel einen möglichst positiven Einstieg zu ermöglichen und deren Verbleib in der Ausbildung zu erzielen (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 71). Dazu gehört ebenfalls, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund erst einmal Zeit bekommen, sich in Deutschland neu zu orientieren und anzukommen, um dabei ein Gefühl für das für sie neue Land zu entwickeln. Hier fehlt es an entsprechenden Angeboten, um den Menschen den Einstieg zu erleichtern und Ausbildungsabbrüche zu verhindern (vgl. Dasse; Bauer & Willaredt, 2023/04, S. 71).

Abschließend möchte ich als Fazit festhalten, dass die jetzigen Pflegeschüler, legt man die Erhebungen zugrunde, nicht weniger leistungsstark sind, als die Auszubildenden der letzten Jahre aber, dass sich die Anforderungen stark verändert haben und durch die Generalistische Pflegeausbildung dieses noch verstärkt wurde. Wie bereits dargestellt, sind die Abbruchgründe vielfältig und spiegeln u.a. den Umgang mit den Auszubildenden in den berufspraktischen Einrichtungen wieder. Gespannt sein darf man sicherlich auf die aktuellen Zahlen aus diesem Jahr, wenn die ersten Kurse der Generalistischen Ausbildung beendet werden. Erst dann und in den kommenden Jahren wird ersichtlich, ob die Reform der Pflegeausbildung und die Bildungsoffensive im Bereich Pflege durch die Bundesregierung gegriffen hat, oder ob die gestellten Ansprüche an die zukünftigen Pflegefachkräfte zu hoch sind, und in der Struktur der Ausbildung nachgebessert werden muss.

7 Literaturverzeichnis

- Aerzteblatt.de (29.01.2021). *Immer mehr Auszubildende brechen Pflegeausbildung ab*. Verfügbar unter: [Immer mehr Auszubildende brechen Pflegeausbildung ab \(aerzteblatt.de\)](#) (16.07.2023).
- Bibliomed- Pflege.de (10.09.2021). *Pflegeausbildung – Hohe Abbrecherquote zu Ausbildungsbeginn*. Verfügbar unter: [Pflegeausbildung - Hohe Abbrecherquote zu Ausbildungsbeginn \(bibliomed-pflege.de\)](#) (16.07.2023).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). *Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review*. Verfügbar unter: [BIBB / Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review](#) (15.07.2023).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). *Handreichung für die Pflegeausbildung am Standort Schule*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/187142/3cd33e0f04aba6eb61a75e6fe31dad4e/handreichung-fuer-die-pflegeausbildung-am-lernort-pflegeschule-data.pdf> (10.03.2023).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). *Die neue Pflegeausbildung - Gesetzliche Regelungen in den Bundesländern*. Verfügbar unter: <https://www.pflegeausbildung.net/beratung-und-information/gesetzliche-grundlagen-und-uebergangsregelungen/landesgesetzliche-regelungen.html> (10.03.2023).
- Bundesministerium der Justiz (2021). *Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG)*. Verfügbar unter: [PflBG.pdf \(gesetze-im-internet.de\)](#) (02.01.2023).
- Dasse, A.; Bauer, Ph. & Willaredt, A. (2023). *Gut in den Beruf starten – Pflegeausbildung in der Migrationsgesellschaft*. Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende, 2023 / 04, 68-71.
- Deutscher Pflegerat e.V. (06.04.2023). *Vorläufige Zahlen weisen noch Datenlücken auf – Einordnung fehlt*. Verfügbar unter: [Vorläufige Zahlen weisen noch Datenlücken auf – Einordnung fehlt - Deutscher Pflegerat \(deutscher-pflegerat.de\)](#) (04/2023).
- Fuchs; Ph; Mielenz, M; Seidel, K. & Wellmer, S. (2023). *Dem Praxisschock vorbeugen . Ausbildungsabbrüche in der Pflege*. Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende, 2023 / 05, 64-67.
- IBAF gGmbH (2019 – 2022). *Curriculum für die Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann, Lehrplan gem. PflBG, auf der Grundlage des PflBG und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)*. IBAF gGmbH (2023). *Schulplattform Moodle*. Verfügbar unter: www.moodle.de (26.05.2023).
- IBAF gGmbH (2023). *Schulverwaltungsprogramm Easysoft*. Verfügbar unter: www.easysoft.de (19.07.2023).
- Reiber, K.; Reuschenbach, B. & Dr. Wochnick, M. (2023). *Ausbildungsreform auf einem guten Weg – Begleitforschung der generalistischen Ausbildung*. Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende, 2023 / 02, 64-67.
- Schulte-Hemming, A.; Grunau, J. & Sachse, L. (2023). *Berufserfahrung als Chance – Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung*. Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende, 2023 / 05, 68-70.
- Statistisches Bundesamt (29.03.2022). *Pressemitteilung Nr. 135 vom 29.03.2023. 105.000 Auszubildende waren 2021 in einer Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum*

Pflegefachmann. Verfügbar unter: [105 000 Auszubildende waren 2021 in einer Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/07/230707_001.html) (19.07.2023).

Vogler, C. & Drude, C. (2023). *Wir müssen das gesamte System neu denken – Erfahrungen mit der generalistischen Ausbildung*. Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende, 2023 / 04, 62-66.